

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era perkembangan zaman, setiap organisasi diharuskan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia guna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Terutama, pada lingkungan instansi pendidikan yang berarti sumber daya manusia merupakan bagian utama sumber pengetahuan, inovasi, dan pembaruan. Kualitas sumber daya manusia (guru) yang konstruktif dan terampil adalah hal yang paling di butuhkan dalam proses kegiatan belajar mengajar serta dapat membantu kemajuan akreditasi sekolah tersebut.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga bagi sebuah organisasi yang dipersiapkan, dijaga, agar tetap memiliki kemampuan dan profesionalisme dalam melakukan pekerjaan sehingga organisasi tetap bertahan, eksis dan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Purba *et al.*, 2023). Abrori *et al* (2022) bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama bagi kegiatan suatu organisasi. Termasuk sumber daya manusia pada dinas pendidikan, terutama sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu adanya komitmen anggota profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus mengembangkan strategi yang di gunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya.

SMK PGRI Lumajang ialah sekolah menengah yang berada di kota Lumajang yang beralamat di JL.IR. H. Juanda, rogotrunan, Kec. Lumajang. Yang merupakan 8 sekolah akreditasi terbaik di wilayah Kabupaten Lumajang. Pada tahun 1999 SMK PGRI Lumajang mendapatkan pengakuan dari pemerintah dengan akreditasi “A” yang mempunyai arti kualitas pembelajaran dan mutu yang berada di SMK PGRI Lumajang seimbang dengan sekolah-sekolah negeri yang ada di kabupaten lumajang dan Jawa Timur. Dengan perkembangan tersebut SMK PGRI Lumajang semakin meningkatkan mutu dan kualitas pendidikannya. SMK PGRI Lumajang di pilih untuk penelitian karena SMK PGRI Lumajang merupakan sekolah favorit di kota lumajang yang merupakan sekolah menengah kejuruan ber akreditasi “A” menurut kementerian pendidikan berdasarkan survey yang sudah dilakukan, peneliti mendapatkan fenomena menarik pada SMK PGRI Lumajang mengukur kinerja para guru dengan melihat dari hasil kinerja guru.

Setyobakti (2018) menyatakan bahwa kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan prsyarat-persyarat atribut yang disepakati. Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di lembaga pendidikan. Tanpa adanya guru proses belajar mengajar tidak akan berjalan dan bahkan tidak akan terselenggarakan. Ada yang berpendapat bahwa guru itu harus di gugu dan ditiru, dalam artian setiap guru selalu mengajar dan mengarahkan serta memberikan yang terbaik kepada semua peserta didiknya. Alasan dilakukannya penelitian ini karena di pandang penting

untuk mengetahui dan memperbaiki kondisi profesionalisme guru, motivasi kerja dan komitmen kinerja guru SMK PGRI Lumajang. Ada berbagai literatur yang membahas tentang profesionalisme guru, komitmen kerja, dan motivasi akan tetapi belum terdapat penelitian yang memfokuskan pada profesionalisme, motivasi kerja dan komitmen guru di SMK PGRI Lumajang, sehingga penelitian ini harus dilakukan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, terdapat 35 guru yang ada di SMK PGRI Lumajang, bentuk profesionalisme apa yang dilakukan saat mereka bekerja, motivasi seperti apa yang mereka butuhkan dan komitmen apa yang harus dilakukan.

Agusti (2013:3) menyatakan bahwa profesional adalah sikap tanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya, sikap profesionalisme akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang dimilikinya yaitu berdasarkan yang pertama pengabdian pada profesi, auditor yang mengabdikan kepada profesinya akan melakukan totalitas kerja dimana dengan totalitas ini dia akan lebih hati-hati dan bijaksana. Ariyanti (2017:5) menyatakan bahwa profesionalisme adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan kemampuan maksimal dan memiliki pengalaman yang kaya bidangnya. Dari pengertian profesionalisme di atas penulis dapat menyimpulkan, yakni profesionalisme merupakan perilaku kerja karyawan yang dikerjakannya dengan keahlian, kecermatan, kesungguhan, disiplin, dan kecakapan dalam melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku di lingkungan yang sesuai dengan profesi bidang keahliannya.

Seperti penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Supriyono (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah” yang menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Fietoria (2016) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit di Kantor Akuntan Publik Bandung” yang menjelaskan bahwa profesional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Adapun fenomena di tempat penelitian yaitu di SMK PGRI Lumajang salah satunya adalah tidak profesionalnya guru di saat mengajar murid yang lebih mementingkan urusan individu sendiri seperti bermain handpone di jam mengajar. Fenomena ini penulis dapatkan dari wawancara di salah satu guru SMK PGRI lumajang. Dari teori diatas, penelitian terdahulu yang masih terdapat *gap research* dan juga fenomena yang peneliti dapatkan, maka variabel (X1) yang peneliti ambil adalah profesioanalisme.

Selain dari di lakukannya profesionalisme, motivasi juga sangat perlu di upayakan sebagai faktor peningkatan kinerja guru. Aprida (2020) menyatakan bahwa terdapat 2 macam motivasi, yakni motivasi yang dimiliki sejak lahir, sehingga motivasi tersebut terdapat dalam diri seseorang dan tidak perlu diperiksa. Kedua, motivasi yang dipelajari adalah dorongan yang muncul sebab dipelajari oleh seseorang, misalnya keinginan untuk menguasai suatu bagian ilmu. Amalda (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada

seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari penegertian motivasi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk menjalankan tugas. Agar mewujudkan hal itu guru harus mempunyai motivasi yang tinggi, mengabdikan pada pekerjaan, memiliki tanggung jawab serta memiliki motivasi kerja kuat untuk menggerakkan peserta didiknya, terhadap penambahan kualitas peserta didik yang baik kuantitas ataupun kualitasnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alhusaini (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru” yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Adapun fenomena di tempat penelitian SMK PGRI Lumajang terkait motivasi salah satunya adalah tidak bisa menempatkan masalah individu dengan kerja, yang terkadang masalah individu dikaitkan dengan kerja yang membuat semangat kerja terganggu dan menurun, fenomena ini peneliti dapatkan dari hasil wawancara salah satu guru di SMK PGRI Lumajang yang juga terkadang dilakukan oleh beliau. Maka bisa dilihat dari beberapa teori, juga penelitian terdahulu yang masih *gap research* dan juga fenomena yang terjadi di SMK PGRI lumajang, maka variabel (X<sub>2</sub>) yang peneliti ambil adalah motivasi kerja.

Selain dari motivasi selanjutnya ada komitmen guru yang harus di miliki setiap individu yang juga berpengaruh bagi kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Serlinda (2019) menyatakan bahwa komitmen guru dirasakan sebagai kekuatan batin yang berasal dari dalam hati seorang guru dan kekuatan terdapat dari luar terkait dengan tugas yang senantiasa dapat berpengaruh besar pada perwujudan dari sikap guru yaitu berupa tanggung jawab dan daya tanggap inovatif terhadap suatu perkembangan dari ilmu pengetahuan serta teknologi. Fitriyanti (2021) menyatakan bahwa Komitmen guru terhadap profesinya adalah keyakinan pada proses penerimaan suatu tujuan dan suatu nilai profesional serta bersedia sepenuhnya memelihara diri dari keanggotaan.

Dari pengertian dari komitmen di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Komitmen akan meningkatkan produktivitas dan mendukung individu aktif dalam menghadapi masalah serius di sekolah. Guru dengan komitmen yang kuat memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan karir profesionalnya sehingga dapat memberikan bimbingan. Setiap komitmen yang kuat jika di miliki sang guru memungkinkan guru untuk bekerja, apalagi dengan tetap mempertahankan komitmennya, guru untuk tetap setia mengabdikan pada organisasi atau tempat guru mengajar.

Penelitian sebelumnya di lakukan oleh Muis (2018:1) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Andri (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” yang menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena di tempat penelitian SMK PGRI Lumajang terkait dengan komitmen salah satunya adalah masih ada sebagian guru yang terlambat masuk atau keluar kelas pada jam pelajaran, guru masuk dan keluar kelas tidak tepat waktu, sehingga banyak siswa yang berkeliaran diluar kelas pada jam pelajaran. Fenomena ini peneliti dapatkan dari wawancara salah satu guru di SMK PGRI Lumajang. Maka bisa dilihat dari teori dan pembahasan penelitian terdahulu yang masih *gap research* serta fenomena yang peneliti dapatkan maka variabel (X3) yaitu komitmen.

Hambatan-hambatan tersebut ada karena beberapa faktor yaitu kurangnya sikap profesional seperti tidak mengajar saat jam pelajaran di mulai karena minimnya sikap profesional, kurangnya motivasi yang bisa berasal dari luar ataupun dalam lingkungan khususnya kepala sekolah yang harus terus memotivasi karyawannya agar tetap unggul dalam bekerja. Minimnya komitmen di SMK PGRI Lumajang terhadap sesama guru ataupun kepada kepala sekolah, sehingga bisa menghambat kinerja para guru. Kinerja dari beberapa guru juga masih belum sesuai dengan harapan sekolah, yang di lihat dari belum selesainya pekerjaan mereka sesuai dengan deadline dan juga di butuhkan waktu yang cukup lama ketika mereka sesuai dengan yang di hadapkan dengan mengerjakan pekerjaan mendadak yang diberikan kepada guru. Tentunya permasalahan tersebut perlu diperbaiki agar tidak menjadi hambatan dalam mempengaruhi kualitas kinerja guru di SMK PGRI Lumajang. Dengan adanya beberapa permasalahan yang

peneliti dapatkan di tempat penelitian sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di tempat ini dan dikaji lebih lanjut, berdasar latar belakang dan dari berbagai penelitian yang sudah ada sebelumnya, yang terlihat hasil penelitian tidak selalu konsisten sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali untuk menemukan hasil yang konsisten. Peneliti juga akan memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi di tempat penelitian seperti dengan mengembangkan kreatifitas profesional guru, mendapatkan motivasi yang positif serta menjaga komitmen untuk terus bekerja dengan konsisten sehingga berdampak baik terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya profesionalisme guru, motivasi kerja dan komitmen kerja, dimana sekolah juga akan mendapatkan keuntungan bila karyawan bekerja dengan sikap profesional, termotivasi dan berkomitmen juga mempunyai kemampuan dan keahlian yang baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sekolah. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru, Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Lumajang”.

## **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, SMK PGRI Lumajang ialah sekolah menengah yang berada di kota Lumajang yang termasuk salah satu sekolah unggulan terbaik dengan akreditasi “A” dalam 5 program keahlian yaitu Perbankan, Multimedia, Sekretaris, Akuntansi dan Penjualan. Peneliti membatasi masalah dengan memfokuskan

penelitian karyawan (guru) pada pengaruh profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja guru di SMK PGRI Lumajang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari hasil penelitian di atas, maka dari itu tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalisme berpengaruh uji satu persatu terhadap kinerja guru SMK PGRI Lumajang?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh uji satu persatu terhadap kinerja guru SMK PGRI Lumajang?
3. Apa komitmen guru yang dapat berpengaruh uji satu persatu kinerja guru SMK PGRI Lumajang?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan di lakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK PGRI Lumajang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI Lumajang
3. Untuk mengetahui apa komitmen yang dimiliki guru untuk mempertahankan guru kinerja guru SMK PGRI Lumajang.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berharap memberikan manfaat yang baik secara ilmiah maupun praktis bagi penulis sendiri, pihak instansi pendidikan dan pihak-pihak lainnya yang kiranya berkepentingan.

Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian:

a. Manfaat teoritis

1. Dapat memberikan tinjau bukti kebenaran teori pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yang penelitian ini dikaitkan dengan profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen.
2. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan partisipasi bagi ilmu manajemen tenaga pendidik dan pendidikan terutama dalam rangka meningkatkan profesionalisme, motivasi kerja, dan komitmen pendidik.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang  
Hasil penelitian ini berharap bisa dijadikan bahan referensi di perpustakaan yang ada di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang dan bisa memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkesinambungan dengan profesionalisme, motivasi kerja, komitmen pada kinerja guru.
2. Bagi penelitian  
Dapat mengaplikasikan dan membandingkan antara teori ilmu perkuliahan dengan kasus lapangan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengadakan dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan tema profesionalisme, motivasi kerja dan komitmen guru terhadap kinerja.

